



**Помощь студентам
Онлайн
Без посредников!
Без предоплаты!
Большой опыт!**

<http://diplomstudent.net/>

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|--|----|
| ВВЕДЕНИЕ | 4 |
| 1.ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ТРАНСПОРТНОЙ ОТРАСЛИ..... | 6 |
| 1.1.Понятие заработной платы, ее сущность, формы и системы оплаты труда | 6 |
| 1.2.Системы премирования работников..... | 7 |
| 1.3.Роль заработной платы в повышении эффективности производства | 10 |
| 1.4. Роль государства и права предприятия в области организации оплаты труда..... | 13 |
| 2.МЕТОДИКА ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ОТРАСЛИ | 16 |
| 2.1. Анализ расходования фонда заработной платы, соотношение основной и дополнительной заработной платы..... | 16 |
| 2.2. Соотношение между темпами изменения средней заработной платы и производительности труда..... | 17 |
| 2.3. Планирование фонда заработной платы | 19 |
| 3.ОПРЕДЕЛЕНИЕ ВЛИЯНИЯ НА ИЗМЕНЕНИЕ ГОДОВОГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ ИЗМЕНЕНИЯ СРЕДНЕГОДОВОЙ ЧИСЛЕННОСТИ РАБОТНИКОВ И СРЕДНЕГОДОВОГО РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА..... | 21 |
| 3.1. Организационно-правовая характеристика деятельности предприятия ООО «Мурманская транспортная компания»..... | 21 |
| 3.2.Оценка основных экономических показателей деятельности предприятия ООО «Мурманская транспортная компания» | 22 |
| 3.3.Анализ заработной платы работников предприятия ООО «Мурманская транспортная компания» | 25 |
| СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ..... | 31 |
| ПРИЛОЖЕНИЯ | 33 |

ВВЕДЕНИЕ

Принципиальную роль и особое место в регулировании труда и в трудовых отношениях занимают вопросы оплаты труда. Проблема оплаты труда - одна из самых трудноразрешимых в экономике любого типа. К тому же это не только экономическая, но в не меньшей степени социальная проблема, источник социальных напряжений в обществе.

В рыночной экономике заработная плата выражает наиболее важный интерес наемных работников, работодателей и государства. Нахождение взаимовыгодного механизма реализации и соблюдения интересов участников указанного трехстороннего партнерства является одним из главных условий роста производительности труда и эффективности экономики в целом.

Механизм организации оплаты труда на предприятии непосредственно отражает процесс превращения рабочей силы в заработную плату, величина которой зависит от следующих факторов: уровня государственного регулирования в области зарплаты; уровня стоимости жизни; финансового положения предприятия, определяемого результатами его хозяйственной деятельности; уровня безработицы в регионе.

Организация заработной платы на предприятии включает: установление обоснованных норм труда, разработку тарифной системы, определение форм и систем оплаты труда, формирование фонда оплаты труда.

Совершенствование оплаты труда - это комплекс мероприятий по организации оплаты труда, направленный на стимулирование эффективного труда, повышение его конечных результатов, что выгодно и предпринимателю и работнику.

Курсовая работа рассматривает тему: «Организация и планирование оплаты труда на предприятии транспортной отрасли».

Цель курсовой работы- разработать мероприятия, направленные на совершенствование организации заработной платы на анализируемом предприятии.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи: рассмотреть теоретические аспекты оплаты труда на предприятии транспортной отрасли; провести анализ заработной платы работников исследуемой организации; предложить пути совершенствования организации заработной платы объекта исследования.

Объект исследования-транспортная компания ООО «Мурманская транспортная компания».

Предмет исследования- система оплаты труда ООО «Мурманская транспортная компания».

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ТРАНСПОРТНОЙ ОТРАСЛИ

1.1. Понятие заработной платы, ее сущность, формы и системы оплаты труда

Организация заработной платы представляет собой систему взаимосвязанных элементов, которая позволяет реализовывать на практике принципы распределения по труду и одновременно активно влиять на ход производственного процесса. Основная функция организации заработной платы - установление меры оплаты труда в соответствии с мерой затраченного труда.

В современных условиях на предприятиях применяются различные формы и системы оплаты труда, но наибольшее распространение получили две формы оплаты труда: сдельная и повременная, рис.1.1.[21]



Рис.1.1. Формы и системы заработной платы.

Сдельная оплата труда - это оплата труда за количество произведенной продукции (работ, услуг). Повременная оплата труда - это оплата труда за

отработанное время, но не календарное, а нормативное, которое предусматривается тарифной системой. Более подробно системы и формы заработной платы рассмотрены в прил. 1.

1.2. Системы премирования работников

Система премирования должна убедить работника, что в организации существует четкая связь между активностью работника, результатами его деятельности и поощрениями, которые он получает, возможностями удовлетворить свои личные потребности. Премирование—важный элемент организации заработной платы, системы материального стимулирования.

Под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх основного заработка в целях поощрения достигнутых успехов, выполнения обязательств и стимулирования дальнейшего их роста.

Для усиления материальной заинтересованности работников в выполнении планов и договорных обязательств, повышении эффективности производства и качества работы могут вводиться: системы премирования; вознаграждение по итогам работы за год; другие формы материального поощрения.

Премиальная система оплаты труда предполагает выплату премии определенному кругу лиц на основании заранее установленных конкретных показателей и условий премирования, обусловленных положениями о премировании. На основании таких премиальных положений у работника при выполнении им показателей и условий премирования возникает право требовать выплату премии, у организации – обязанность уплатить эту премию. Именно такие премии являются составной частью сдельно-премиальной и повременно-премиальной форм заработной платы.

Общий порядок премирования работников устанавливается коллективным договором, заключенным между администрацией и трудовым коллективом. В положении о премировании должны быть предусмотрены: показатели и конкретные условия премирования; размеры, шкала и сроки премирования; круг премируемых работников; источник премирования.

Премирование может осуществляться по одному или группе согласованных показателей. Специалисты выделяют четыре основные группы показателей премирования, стимулирующих рабочих за индивидуальные результаты труда. К ним относятся:

Количественные показатели: выполнение и перевыполнение производственных заданий по выпуску продукции и номенклатуре, процент выполнения норм выработки, обеспечение бесперебойной и ритмичной работы оборудования, соблюдение или сокращение плановых сроков проведения ремонтных работ, выполнение работ меньшей численностью по сравнению с нормативной, снижение трудоемкости продукции и др.;

Качественные показатели: повышение качества выпускаемой продукции, процент сдачи продукции с первого предъявления, снижение процента брака, повышение коэффициента сортности продукции и т.п.;

Экономия используемых ресурсов: экономное расходование сырья и материалов, экономия топлива и электроэнергии, сокращение затрат на обслуживание и ремонт оборудования и др.;

Рациональное использование техники: выполнение сроков освоения новой техники и прогрессивной технологии, соблюдение технологической дисциплины, повышение коэффициента загрузки оборудования и т.п.

Для руководителей, специалистов и служащих показатели премирования связаны в первую очередь с получением прибыли. Высказываются предложения о необходимости учета в системе премирования руководителей организаций таких показателей, как выполнение договорных обязательств,

рост объема производства, обеспечение выпуска продукции современного технологического уровня и качества.

Условием премирования обычно является работа в течение учетного периода и выполнение установленных показателей. [19]

Общими, обязательными условиями при начислений премиальной оплаты для всех работников являются следующее:

1. Отсутствие у работника нарушений трудовой дисциплины: прогул, появление на работе в состоянии алкогольного опьянения, отстранение от работы;

2. Полная выработка нормативного количества рабочих дней в месяце в зависимости от установленного режима работы для данной категории работников (пятидневная или шестидневная рабочая неделя);

3. Отсутствие нарушений правил трудового распорядка;

4. Отсутствие нарушений правил техники безопасности, пожарной безопасности, эксплуатации оборудования;

5. Отсутствие нарушений требований технологической и производственной дисциплины, санитарных правил;

6. Отсутствие сокрытия фактов нарушения трудовой дисциплины, техники безопасности, пожарной безопасности, несчастных случаев;

7. Отсутствие фактов неисполнения распоряжений руководителя, недобросовестного и безответственного выполнения своих должностных обязанностей.

Премирование индивидуально оплачиваемых рабочих осуществляется в первую очередь за выполнение производственных (нормированных) заданий, установленных исходя из планов участков и цехов, рост производительности труда, улучшение качества продукции (работ), освоение новой техники и технологии, сбережение всех видов ресурсов. В качестве показателей премирования рабочих рекомендуются также: рост производительности труда; рост выработки продукции, снижение ее трудоемкости, выполнение

заданных объемов работ с меньшей численностью в установленные сроки, высокоэффективное использование новой техники и прогрессивной технологии и др.; улучшение качества продукции, работ: повышение удельного веса продукции высшей категории качества, уровень сдачи продукции с первого предъявления, отсутствие или снижение рекламаций от потребителей, снижение брака, выход годной продукции, отсутствие претензий к произведенной продукции (работам и услугам) и т. д.; стимулирование освоения новой техники и прогрессивной технологии: повышение коэффициента загрузки оборудования, сокращение затрат на его эксплуатацию, повышение коэффициента сменности работы новых типов машин, современного высокопроизводительного оборудования, сокращение сроков освоения прогрессивной технологии и др.; стимулирование снижения материальных затрат: экономия сырья, материалов, топливно-энергетических ресурсов, инструмента, запасных частей, уменьшение потерь, отходов и т. д.

1.3. Роль заработной платы в повышении эффективности производства

Производительность труда является одним из важнейших качественных показателей работы предприятия, выражением эффективности затрат труда. Уровень производительности труда характеризуется соотношением объема произведенной продукции или выполненных работ и затрат рабочего времени. Уровень производительности труда является признанным мерилom его оплаты. Рост оплаты труда, превышающий рост производительности, возможен лишь за счёт излишнего использования прибыли на эти цели. Заработная плата выполняет несколько функций. Но можно выделить четыре основные функции заработной платы: воспроизводственная, заключающаяся в обеспечении возможности воспроизводства рабочей силы;

стимулирующая (мотивационная), направленная на повышение заинтересованности в развитии производства; социальная, способствующая реализации принципа социальной справедливости; учетно-производственная, характеризующая меру участия живого труда в процессе образования цены продукта, его долю в совокупных издержках производства.

Поскольку именно заработная плата пропорционально связана с непосредственно затраченным трудом, поскольку ее стимулирующее воздействие на развитие общественного производства является определяющим. Умелое использование этой функций превращает заработную плату в один из важнейших рычагов повышения результативности производства и экономического роста.

Стимулирующая функция заработной платы – ее свойства направить интересы трудящихся на достижения требуемых результатов труда за счет обеспечения взаимосвязи размеров вознаграждения и трудового вклада. Стимулирующая роль заработной платы проявляется в результате обеспечения взаимосвязи размеров оплаты труда с конкретными результатами трудовой деятельности работников. Таким образом, стимулирующую роль можно представить в виде «двигателя» стимулирующей функции. Стимулирующую функцию нельзя количественно измерить, она может только существовать или отсутствовать. А стимулирующая роль заработной платы измерима. Стимулирующая роль может повышаться или понижаться в зависимости от того, соответствуют ли размеры оплаты труда трудовому вкладу работника, и его результатам. Следовательно, стимулирующую роль можно оценить, анализировать и сопоставить через эффективность. По росту эффективности заработной платы можно судить о повышении ее стимулирующей роли.

Однако до недавнего времени преимущественно исследовались эффективность вещественных факторов производства, а эффективность заработной платы не изучалась в достаточной степени. Эффективность

исследования заработной платы обусловлена, прежде всего, развитием и расширением предпринимательства и рыночных отношений. Формулу эффективности можно представить как отношения созданного продукта к выплаченной на его производство заработной плате. Такой подход к определению эффективности позволяет установить степень рациональности в расходовании фонда заработной платы при создании общественного продукта и оценить его стимулирующую роль. Повышение эффективности заключается в том, чтобы увеличение заработной платы сопровождалось улучшением производственных показателей работника и организации в целом.

Повышение уровня стимулирующей роли заработной платы зависит от ряда факторов, поэтому важно наиболее полно выявить их совокупность и степень их влияния на данный процесс. Целесообразно классифицировать такие факторы по значимости.

Факторы, от которых зависит стимулирующая роль заработной платы, можно разделить на внутренние и внешние.

К внутренним относится организация заработной платы. Под организацией заработной платы понимается ее построение, обеспечение взаимосвязи количества и качества труда с размерами его оплаты, а также совокупность составных элементов.

Из внешних факторов можно выделить, например, преобразование системы управления, организационных структур производства, правовых основ и норм хозяйствования, соответствие спроса и предложения на товары и услуги, устранение приписок, взяток, других видов нетрудовых доходов.

В зависимости от способа и характера влияния внешних факторов на стимулирующую роль заработной платы, можно выделить следующие факторы: влияющие на действенность заработной платы; влияющие на структуру доходов трудящихся и долю в них заработной платы; влияющие на

настроение, психологическое состояние человека, его стремление к высокопроизводительному труду с целью получения большей прибыли. [14]

1.4. Роль государства и права предприятия в области организации оплаты труда

С переходом на рыночные отношения произошли довольно существенные изменения в организации заработной платы на предприятиях. Расширены права предприятий в распределении заработанных ими средств. Государство оставляет за собой только: регулирование минимальной заработной платы, ее корректировку по мере инфляции и создание равных возможностей для организаций по зарабатыванию средств на оплату труда. Кроме того, в Кодексе законов о труде регламентируются минимальные компенсационные выплаты за работу в выходные и праздничные дни, во время сверхурочной работы, предельные размеры работы по совместительству, повышенные размеры оплаты труда во вредных и тяжелых условиях труда, оплата во время вынужденного простоя и доплаты подросткам.

Таким образом, государственная политика оплаты труда реализуется путем установления: минимальной заработной платы; государственных норм и гарантий в оплате труда (за работу в сверхурочное время, праздничные и выходные дни и за время выполнения государственных обязанностей).

С переходом предприятий на рыночные отношения и предоставлением им большей самостоятельности в области оплаты труда перед ними встала проблема в решении следующих вопросов: создание современных методик распределения фонда оплаты труда по подразделениям, бригадам и исполнителям; разработка заводских тарифных систем, основанных на «плавающем» тарифе; внедрение бестарифных систем оплаты труда;

стимулирование текущих результатов деятельности; поощрение предпринимательской и изобретательской деятельности; отражение вопросов оплаты труда в контрактах и коллективных договорах; определение целесообразности стимулирования рискованных мероприятий.

Конкретные размеры ставок и окладов, а также соотношения в их размерах между категориями персонала и работниками различных профессионально-квалификационных групп определяются на предприятиях условиями коллективных договоров или приказами по предприятию. При этом целевой функцией любого предприятия (его собственников и наемных работников) является максимизация дохода, т.е. средств на оплату труда и чистой прибыли. Однако в росте каждого из указанных двух видов дохода собственники и наемные работники заинтересованы по-разному. Для собственников главное — увеличение чистой прибыли и выплачиваемых из нее дивидендов, для наемных работников — увеличение расходов на оплату труда.

Разрешение противоречий в интересах собственников и руководителей, с одной стороны, и наемных работников — с другой, происходит путем заключения коллективных договоров. В них определяются размеры и условия стимулирующих выплат и надбавок за отклонения от нормальных условий труда, за работу в ночное и сверхурочное время.

Для смягчения противоречий и «идентификации» интересов собственников и наемных работников необходимо разрабатывать системы поощрения наемных работников из прибыли.

Коллектив предприятия самостоятельно формирует фонд оплаты труда, который является составной частью средств, направляемых на потребление. В состав данного фонда включаются: все начисленные предприятием суммы заработной платы независимо от источников финансирования; стимулирующие и компенсирующие выплаты, в том числе компенсации по оплате труда в связи с повышением цен и индексацией доходов в пределах

норм, установленных законодательством, денежные суммы, начисленные работникам за непроработанное время, в течение которого за ними сохраняется заработная плата в соответствии с порядком, предусмотренным законодательством. [15]

2.МЕТОДИКА ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ОТРАСЛИ

2.1. Анализ расходования фонда заработной платы, соотношение основной и дополнительной заработной платы

Анализ фонда оплаты труда проводят по тому же плану, что и анализ других видов расходов: по сравнению с нормативной или плановой величиной либо по сравнению с предыдущим отчетным или базовым периодом. Абсолютное отклонение ($\PhiЗП_a$) определяется сравнением фактически использованных средств на оплату труда с плановым фондом заработной платы ($\PhiЗП_{пл}$) в целом по предприятию, производственным подразделением и категориям работников(2.1):

$$\Delta\PhiЗП_a = \PhiЗП_{ф} - \PhiЗП_{пл} \quad (2.1)$$

В состав фонда заработной платы включаются начисленные предприятиями: суммы оплаты труда в денежной и натуральной формах за отработанное и неотработанное время; компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда; стимулирующие доплаты и надбавки; премии, единовременные поощрительные выплаты; оплата питания, жилья, топлива, носящая систематический характер. [2]

Заработную плату, подразделяют на основную и дополнительную.

Под основной заработной платой принято понимать: выплаты за отработанное время, за количество и качество выполненных работ при повременной, сдельной и прогрессивной оплате; доплаты в связи с отклонениями от нормальных условий работы, за сверхурочные работы, за работу в ночное время и в праздничные дни и др.; оплата простоев не по вине работника; премии, премиальные надбавки и др.

Дополнительная заработная плата включает: выплаты, за непроработанное время, предусмотренные законодательством о труде и коллективными договорами; оплата времени отпусков, выполнения

государственных и общественных обязанностей, перерывов в работе кормящих матерей, льготных часов подростков, выходного пособия при увольнении и др.

Суммы, начисленные за ежегодные и дополнительные отпуска, включаются в фонд заработной платы отчетного месяца только в сумме, приходящейся на дни отпуска в отчетном месяце. Суммы, причитающиеся за дни отпуска в следующем месяце, включаются в фонд заработной платы следующего месяца.

2.2. Соотношение между темпами изменения средней заработной платы и производительности труда

Соотношение между ростом производительности труда и средней заработной платы может быть установлено по коэффициенту опережения роста производительности труда средней заработной платы, который рассчитывают как отношение процента роста производительности труда к проценту роста средней заработной платы.

При опережающем темпе роста средней зарплаты над темпами роста производительности труда необходимо проанализировать состав фонда зарплаты по элементам, обратив особое внимание на выплаты, не связанные с объемом продукции. [9]

Для сохранения высокого уровня оплаты труда и конкурентоспособности продукции предприятие должно иметь более высокую производительность труда за счет снижения трудовых затрат.

Соотношение темпов роста производительности труда и средней зарплаты, как отмечалось выше, оказывает непосредственное влияние на себестоимость продукции. Превышение темпа роста средней зарплаты приводит к увеличению затрат на оплату труда на один рубль объема

продукции. Затраты на оплату труда на один рубль объема продукции рассчитываются как отношение фонда зарплаты к объему продукции в действующих ценах соответствующего года.

Можно выделить три основные модели, определяющих соотношение темпов роста производительности труда и заработной платы :

-рост заработной платы пропорционален росту производительности труда;

-рост заработной платы отстает от роста производительности труда (депрессивная модель);

-рост заработной платы опережает рост производительности труда (прогрессивная модель).

Первую модель можно считать идеальной. В масштабах государства она не порождает инфляции, а для предприятия содержит стимул к повышению производительности труда его работников. На практике такое соотношение поддерживать трудно.

Вторая ситуация не должна порождать инфляцию, но не содержит стимула к повышению производительности труда.

Если темп роста заработной платы опережает темп роста производительности труда, то такая модель стимулирует рост производительности труда, но порождает инфляцию . Слишком высокие темпы роста заработной платы нарушают связь между затратами труда и его оплатой, что так же приводит к снижению его производительности.

Таким образом, грамотная политика в области оплаты труда позволяет повышать его эффективность. [12]

2.3. Планирование фонда заработной платы

Планирование заработной платы и правильная ее организация требуют систематического анализа, учета и контроля за расходованием фондов заработной платы. Соблюдение строгого режима экономии на предприятиях не может быть осуществлено без проведения систематического контроля за правильностью расходования заработной платы.

В процессе планирования фонда оплаты труда необходимо решить следующие задачи: выбрать формы и системы заработной платы, в наибольшей мере соответствующие установкам стратегического и тактического плана; выбрать методы определения планового фонда оплаты труда; рассчитать величину планового фонда оплаты труда.

Фонд заработной платы рабочих включает прямую или тарифную заработную плату и все доплаты к ней. Прямая заработная плата состоит из суммы сдельных расценок, выплачиваемых рабочим-сдельщикам, и заработной платы рабочих-повременщиков, начисляемой по тарифным ставкам.

При планировании определяют: фонд часовой заработной платы; фонд дневной заработной платы; фонд годовой (квартальной, месячной) заработной платы.

Фонд заработной платы руководителей, специалистов и служащих определяется по должностным окладам путем умножения месячного оклада каждой группы работников на число месяцев в году и на число работников в группе.

Начиная процесс планирования фонда оплаты труда необходимо, во-первых, четко представлять цели компании на период планирования. Ими могут быть выход на новые рынки, модернизация оборудования, а может быть и сокращение издержек. Все это влияет на состав планов в области управления персоналом и соответственно величину фонда оплаты труда.

Будет ли набираться или сокращаться персонал – это зависит от поставленных бизнес-целей.

Во-вторых, целесообразно провести анализ ситуации. Следует обязательно проанализировать уровень заработных плат на рынке труда, специальности, по которым не хватает специалистов на рынке труда, прогноз инфляции. Эти факторы являются значимыми величинами при планировании фонда оплаты труда.

В- третьих, основой планирования величины фонда оплаты труда является планирование численности персонала. В случае если план по численности предполагает увеличение, придется набирать персонал. Важно четко представлять, как будут закрываться будущие вакансии. Это могут быть внутренние перемещения, при этом закроются одни вакансии, но появятся другие. Это может быть вариант, когда новые сотрудники принимаются на новые вакансии. В этом случае необходимо спланировать дополнительные затраты на оплату труда. Увольнение тоже необходимо планировать. Причем затраты, связанные с ним, могут значительно увеличиться. С одной стороны, необходимо запланировать все обязательные выплаты, которые предусмотрены трудовым законодательством, если увольнение планируется в порядке сокращения. С другой – необходимо запланировать дополнительные выплаты, которые предусмотрены трудовыми договорами (для топ-менеджеров могут быть «золотые парашюты»), коллективным договором или политикой компании. Эти выплаты могут значительно увеличить фонд оплаты труда в отдельно взятый период. [16]

При планировании фонда оплаты труда выделяют четыре основных метода: метод поэлементного планирования; укрупненный метод; метод экстраполяции; нормативный метод. Каждый из этих методов рассмотрен в прил.2.

3.ОПРЕДЕЛЕНИЕ ВЛИЯНИЯ НА ИЗМЕНЕНИЕ ГОДОВОГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ ИЗМЕНЕНИЯ СРЕДНЕГОДОВОЙ ЧИСЛЕННОСТИ РАБОТНИКОВ И СРЕДНЕГОДОВОГО РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1. Организационно-правовая характеристика деятельности предприятия ООО «Мурманская транспортная компания»

Объектом исследования является предприятие ООО «Мурманская транспортная компания». Адрес: Мурманск, Восточно-объездная автодорога 212. ООО «Мурманская транспортная компания» является обществом с ограниченной ответственностью и действует на основании Устава, ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью, ГК и др. нормативно-правовыми актами, а в частности:

Закон «О транспортно-экспедиционной деятельности» №87-ФЗ от 30 сентября 2003 года. На сегодняшний день закон является правовой основой транспортно-экспедиционная деятельность в России. В законе четко зафиксированы права, обязанности и ответственность основных участников транспортно-экспедиционной деятельности Клиента и Экспедитора.

«Правила транспортно-экспедиционной деятельности» разработаны в соответствии с главой 41 Гражданского кодекса российской Федерации и статьей 2 закона «О транспортно-экспедиционной деятельности». Правила устанавливают: перечень экспедиторских документов; порядок оказания транспортно-экспедиционных услуг; требования к качеству транспортно-экспедиционных услуг.

Устав автомобильного транспорта с советских времен определяет и регламентирует деятельность транспортной отрасли. Продолжает действовать с изменениями и дополнениями.

Основные классификаторы предприятия ООО «Мурманская транспортная компания» представлены в прил.3.

Компания предоставляет услуги: автоперевозки, международные перевозки, перевозки негабаритных грузов, квартирный переезд, офисный переезд, страхование грузов. Стоимость услуг по основным направлениям представлена в прил.6.

Организационная структура предприятия представлена на рис.3.1(прил.4).Руководство фирмой ООО «Мурманская транспортная компания» осуществляет генеральный директор, утвержденный собранием акционеров, который имеет право распоряжаться имуществом, находящимся на балансе предприятия, заключать и расторгать договора, открывать текущие счета и распоряжаться денежными средствами, осуществлять оперативное руководство. Также на предприятии имеются: отдел кадров; бухгалтерия; юридический отдел; отдел информационных технологий; транспортный отдел. Все отделы связаны между собой и постоянно взаимодействуют, но каждый сотрудник имеет круг своих обязанностей. Функции работников предприятия ООО «Мурманская транспортная компания» представлены в прил.5.

3.2.Оценка основных экономических показателей деятельности предприятия ООО «Мурманская транспортная компания

Рассмотрим основные экономические показатели деятельности организации ООО «Мурманская транспортная компания» на основании данных бухгалтерских балансов и отчетов о прибылях и убытках с 2009-2011 г.г.. Данные оформим в виде табл.3.1.

Данные табл.3.1. показывают, что в течении анализируемого периода наблюдается увеличение выручки и чистой прибыли предприятия на 5,5% и 66,91% соответственно по отношению к показателю 2009 г. По сравнению с 2010 г. чистая прибыль увеличилась на 23,73% и составила в 2011 г. 1392

тыс. руб. сумма капитала предприятия снизилась практически в 2 раза и по состоянию на 2011 г. капитал предприятия составил 1073 тыс. руб. Снижение стоимости капитала произошло за счет снижения как собственных, так и заемных средств.

Таблица 3.1

Основные экономические показатели деятельности организации ООО
«Мурманская транспортная компания» с 2009-2011 г.г.

| показатели | 2009 г. | 2010г. | 2011г. | Отклонение 2011 г. к 2009 г., % | Отклонени е 2011 г. к 2010 г., % |
|--|---------|--------|--------|---------------------------------------|--|
| Сумма капитала, тыс. руб. | 1990 | 1352 | 1073 | 53,91 | 79,36 |
| Сумма собственных средств, тыс. руб. | 804 | 588 | 297 | 36,94 | 50,51 |
| Сумма заемных средств, тыс. руб. | 1186 | 764 | 776 | 65,43 | 101,57 |
| Дебиторская задолженность тыс. руб. | 4 | - | - | - | - |
| Оборотные активы, тыс. руб. | 1990 | 1352 | 1073 | 53,91 | 79,36 |
| Кредиторская задолженность, тыс. руб. | 1186 | 764 | 776 | 65,43 | 101,6 |
| Сумма уставного капитала, тыс. руб. | 100 | 200 | 200 | 200,0 | - |
| Продажи, тыс. руб. | 18002 | 18566 | 19006 | 105,5 | 102,4 |
| Себестоимость продаж, тыс. руб. | 14762 | 14431 | 15230 | 103,17 | 105,53 |
| Запасы, тыс. руб. | 1986 | 1351 | 1062 | 53,47 | 78,61 |
| Прибыль до налогообложения, тыс. руб. | 898 | 1197 | 1474 | 164,14 | 123,14 |
| Прибыль от продаж, тыс. руб. | 904 | 1264 | 1476 | 163,27 | 116,77 |
| Чистая прибыль (убыток) отчетного периода, тыс. руб. | 834 | 1125 | 1392 | 166,91 | 123,73 |

Рассчитаем показатели финансовой устойчивости по показателям, представленным в прил.7, данные оформим в виде табл.3.2.

Данные табл.3.2 показывают, что коэффициенты финансовой устойчивости предприятия с 2009-2011 г.г. находятся ниже нормативных значений, за исключением коэффициента капитализации, который в 2009-2010 г.г. не превышал 1,5, а по состоянию на 2011 г. он составил 2,61. Коэффициент финансирования и коэффициент финансовой устойчивости

должны превышать значения 0,7 и 0,6, но на анализируемом предприятии они составили 0,38 и 0,27 соответственно.

Также наблюдается, что предприятие зависимо от внешних источников финансирования, так коэффициент финансовой независимости (автономности) составил 0,27. Все это свидетельствует о том, что предприятие не является финансово устойчивым.

Таблица 3.2

Показатели финансовой устойчивости предприятия ООО «Мурманская транспортная компания» с 2009-2011 г.г.

| показатели | норматив | 2009 год | 2010 год | 2011 год | Отклонение 2011 г. от 2009 г. |
|---|--|----------|----------|----------|-------------------------------|
| Коэффициент капитализации (плечо финансового рычага) | Не выше 1,5 | 1,47 | 1,29 | 2,61 | +1,14 |
| Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами | Нижняя граница 0,1 опт $U_2 \geq 0,5$ | 0,40 | 0,44 | 0,27 | -0,13 |
| Коэффициент финансовой независимости (автономности) | $0,4 \leq U_3 \leq 0,6$ | 0,40 | 0,44 | 0,27 | -0,13 |
| Коэффициент финансирования | $U_4 \geq 0,7;$ | 0,67 | 0,77 | 0,38 | -0,29 |
| Коэффициент финансовой устойчивости | $U_5 \geq 0,6$ | 0,40 | 0,44 | 0,27 | -0,13 |

Рассчитаем коэффициенты деловой активности и рентабельности по показателям, представленным в прил.7. Оформим показатели рентабельности и деловой активности в виде табл.3.3.

Данные табл. 3.3 показывают, что в течении 2009-2011 гг. произошло замедление оборачиваемости капитала, так коэффициент ресурсоотдачи составил 17,71, а это на 8.67 больше, чем это было в 2009 г. Коэффициент оборачиваемости кредиторской задолженности увеличился на 9,32 и составил 24,49. Показатели рентабельности в целом показывают рост. Так, рентабельность продаж и чистая рентабельность возросли на 2,74% и 2,69% соответственно. А вот рентабельность собственного капитала снизилась на

138% и составила 696,0%. Хотя рентабельность собственного капитала находится на достаточно высоком уровне.

Таблица 3.3

**Показатели рентабельности и деловой активности предприятия ООО
«Мурманская транспортная компания» с 2009-2011 г.г.**

| показатели | 2009 год | 2010 год | 2011 год | Отклонение 2011 г. от 2009 г. |
|--|----------|----------|----------|-------------------------------------|
| Коэффициент общей оборачиваемости капитала (ресурсоотдача) | 9,04 | 13,73 | 17,71 | +8,67 |
| Коэффициент оборачиваемости кредиторской задолженности | 15,17 | 24,30 | 24,49 | +9,32 |
| Рентабельность продаж, % | 5,02 | 6,8 | 7,76 | +2,74 |
| Бухгалтерская рентабельность от обычной деятельности | 4,98 | 6,44 | 7,75 | +2,77 |
| Чистая рентабельность, % | 4,63 | 6,06 | 7,32 | +2,69 |
| Рентабельность собственного капитала, % | 834,0 | 562,5 | 696,0 | -138 |

Таким образом, проведенный выше анализ показал, что на предприятии ежегодно наблюдается рост выручки и прибыли, соответственно возросли показатели рентабельности. Несмотря на это, предприятие является финансово зависимым, так как в основном капитал предприятия сформирован за счет заемных источников финансирования, коэффициенты финансовой устойчивости находятся на минимальных значениях.

**3.3. Анализ заработной платы работников предприятия ООО
«Мурманская транспортная компания»**

Проведем анализ заработной платы на предприятии по имеющимся данным, табл. 3.4.

Таблица 3.4

Динамика и анализ заработной платы предприятия ООО «Мурманская
транспортная компания»

| показатели | план | Выполне ние плана | отклонение | Темпы роста, % |
|---|-------|----------------------|------------|-------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4=3-2 | 5=3/2)× 100% |
| Годовой фонд оплаты труда ФОТ, тыс. руб. | 3000 | 5600 | +2600 | 186,66 |
| Годовой фонд оплаты труда одного работника, тыс. руб. | 30 | 40 | +10 | 133,33 |
| Количество календарных дней, дни | 365 | 365 | 0 | 0 |
| Среднемесячная заработная плата одного работника, тыс. руб. | 2,5 | 3,3 | +0,8 | 132,0 |
| Среднегодовая численность работников, Ч, чел. | 100 | 140 | +40 | 140,0 |
| Объем производства(выпуска, услуг), тыс. руб. | 18566 | 19006 | +440 | 102,37 |

Годовой фонд оплаты труда одного работника рассчитывается отношением годового ФОТ всех работников к среднегодовой численности человек.

Среднемесячная заработная плата одного работника = годовой ФОТ одного работника/12мес.

Данные табл.3.4. показывают, что в течении анализируемого периода наблюдается рост численности на 40 человек и рост годовой заработной платы одного работника на 10 тыс. руб. в связи с этим произошел рост общего ФЗП на 2600 тыс. руб. и фактически ФЗП составил 5600 тыс. руб.

Определим влияние на изменение годового фонда оплаты труда работников предприятия изменения среднегодовой численности работников и среднегодового размеры оплаты труда методом цепных подстановок:

При плановой численности и планового годового фонда оплаты труда одного работника, ФЗП составил:

$$30 \times 100 = 3000 \text{ тыс. руб.}$$

За счет изменения численности ФЗП составил:

$30 \times 140 = 4200$ тыс. руб. (за счет изменения численности ФЗП увеличился на $4200 - 3000 = 1200$ тыс. руб.)

За счет изменения годового фонда оплаты труда одного работника, ФЗП составил:

$$40 \times 140 = 5600 \text{ тыс. руб. (ФЗП увеличился на } (5600 - 4200 = 1400 \text{ тыс. руб.)}$$

Таким образом, за счет влияния обоих факторов (изменения численности и изменения годового фонда оплаты труда одного работника), ФЗП увеличился на $1200 + 1400 = 2600$ тыс. руб.

По данным табл.3.4. также видно, что темпы роста заработной платы опережают темпы роста производительности труда. Так, производительность труда возросла на 2,37%, темп роста составил 102,37%, а ФЗП увеличился на 86,66%, темп роста соответственно 186,66%.

То что темпы роста заработной платы опережают темпы роста производства (производительности) это является отрицательным фактором. Поэтому на предприятии необходимо рассмотреть мероприятия, направленные на экономию ФЗП и привести темпы роста ФЗП к оптимальным темпам роста производительности труда.

В данном случае целесообразно применять хозрасчетный подход в формировании ФЗП. Хозрасчетный доход - это валовый доход за вычетом прибыли. Хозрасчетный доход создает в коллективах фонд оплаты труда, включая резервный фонд, начисления на зарплату.

Рассчитаем хозрасчетный доход, по формуле:

$ВД - П = ХД$, где, ВД - валовый доход, П - прибыль, ХД - хозрасчетный доход.

По данным предприятия ООО «Мурманская транспортная компания» валовый доход составляет 3776 тыс. руб., чистая прибыль 1392, следовательно, $ХД=3776-1392=2384$ тыс. руб.- эта сумма должна идти на выплату заработной платы работникам предприятия, при существующих прибылях и объемах оказанных услуг. Тогда, при таком подходе формирования ФЗП произойдет экономия средств, направленная на оплату труда и темпы роста ФЗП не будут опережать темпы роста производительности труда. А существующую сумму ФЗП 5600 тыс. руб. предприятие сможет выплачивать только в том случае, если произойдет значительное повышение производительности труда и рост валового дохода.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Объектом исследования в курсовой работе является предприятие ООО «Мурманская транспортная компания». Адрес: Мурманск, Восточно-объездная автодорога 212. ООО «Мурманская транспортная компания» является обществом с ограниченной ответственностью и действует на основании Устава, ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью, ГК и др. нормативно-правовыми актами. Компания предоставляет услуги: автоперевозки, международные перевозки, перевозки негабаритных грузов, квартирный переезд, офисный переезд, страхование грузов.

Проведенный анализ экономических показателей ООО «Мурманская транспортная компания» показал, что на предприятии ежегодно наблюдается рост выручки и прибыли, соответственно возросли показатели рентабельности. Несмотря на это, предприятие является финансово зависимым, так как в основном капитал предприятия сформирован за счет заемных источников финансирования, коэффициенты финансовой устойчивости находятся на минимальных значениях.

Организация заработной платы представляет собой систему взаимосвязанных элементов, которая позволяет реализовывать на практике принципы распределения по труду и одновременно активно влиять на ход производственного процесса. Заработная плата является важным рычагом управления и развития предприятия и призвана обеспечить применение наиболее эффективных форм организации и стимулирования труда.

Так как на анализируемом предприятии ООО «Мурманская транспортная компания» произошел перерасход ФЗП, был выбран хозрасчетный подход формирования ФЗП. Хозрасчетный доход - это валовый доход за вычетом прибыли. Хозрасчетный доход создает в коллективах фонд оплаты труда, включая резервный фонд, начисления на

зарплату. При таком подходе формирования ФЗП произойдет экономия средств, направленная на оплату труда и темпы роста ФЗП не будут опережать темпы роста производительности труда.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абрютина М.С., Грачев А.В. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия. - М.: Дело и сервис, 2009 г.
2. Анализ хозяйственной деятельности в промышленности/ Под ред. В.И. Стражева. - Минск: Высшая школа, 2004 г.
3. Баканов М.И., Шеремет А.Д. Теория анализа хозяйственной деятельности: Учеб. - М: Финансы и статистика, 2010 г.
4. Бирман Г., Шмидт С. Экономический анализ инвестиционных проектов. - М: Банки и биржи ИО «ЮНИТИ», 2009 г.
5. Быкадоров В. А., Алексеев А. Д. Финансово-экономическое состояние предприятия. Практическое пособие. М.: Приор, 2008.
6. Балабанов И.Т. “Финансовый менеджмент”: Учебник.-М.: Финансы и статистика, 2007.224 с.
7. Грузинов В.П., Грибов В.Д. «Экономика предприятия»/ учебное пособие.-М.: Финансы и статистика, 2011 г.-208 с.
8. Горфинкель В.Я. «Экономика предприятия»// учебное пособие для вузов. М. Инфра, 2011 г.
9. Д. Скотт Синг «Управление производительностью» /пер. с англ. –М.: Прогресс, 2008.-528с.
- 10.Ковалев А.И., Привалов В.П. Анализ финансового состояния предприятия. - М: Центр экономики и маркетинга, 2010.
- 11.Ковалев В.В. Финансовый анализ: Управление капиталом. Выбор инвестиций. Анализ отчетности. - 4-е изд., перераб. и доп. - М: Финансы и статистика, 2006 г.
- 12.Ковалев В.В., Волкова О.Н. Анализ хозяйственной деятельности предприятия. - М: Проспект, 2011 г.
- 13.Крейнина М. Н. Финансовое состояние предприятия. Методы оценки.- М.:ИКЦ«ДИС», 2009.

- 14.«Курс экономики» /под ред. Б.А. Райзберга. – ИНФРА-М, 2009 г.-720 с.
- 15.«Основы экономики труда и производства»под ред. М.А. Мельнова /учебное пособие, М., Политиздат, 1984 г.
- 16.«Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях»/под ред. Т.В. Борисовой. Москва. «Недра», 1990 г.
- 17.Пол Фридман. Контроль затрат и финансовых результатов./М., Аудит, ЮНИТИ, 2004 г.
- 18.Современная экономика/ Под ред. О.Ю. Мамедова, издание 2-у, дополненное. Ростов-на Дону «Феникс», 2009г.
- 19.Управление персоналом организации: учеб./под ред. д.э.н., проф. Кибанова А.Я.-М.: Инфра-М, 2009 г.
- 20.«Экономика предприятия»: Учебник/ под ред.О.И. Волкова. -М.: ИНФРА-М, 2005 г.-416 с.
- 21.«Экономика предприятия»: учебное пособие. /под ред. Сергеева И.В. - М.: Финансы и статистика, 2010 г.-304 с.

ПРИЛОЖЕНИЯ